



Kontinuerlig forbedring

# Virksomhetsnotat

## 2025



## Innhold

Styrker og utfordringer .....	3
KPI-er for tilgjengelighet (kvantitative mål).....	3
Andre hovedmål og viktige satsninger (kvalitative mål).....	4
Tiltak 2025.....	5
Klinikkens/Senterets oppsummering.....	5

## Styrker og utfordringer

Kontinuerlig forbedring (KF) er en del av UNNs langsiktige strategiske satsning på utviklingsarbeid med fokus på daglige, pasientnære forbedringer. KFs styrke er nettopp dette; den langsiktige planen (minimum 10 år) for å **bygge ut og foredle forbedringskompetanse i hele UNN**.

Endringskompetanse gjør ledere og medarbeidere bedre rustet til å møte utfordringer, planlegge og gjennomføre endringer, basert på velprøvde verktøy og kunnskapsbasert metodikk. Dette øker sannsynligheten for at endringer blir varige forbedringer. Utbredelsen av kompetansen, og plassering av KF tett på ledelsen, muliggjør rask mobilisering og respons på utfordringer UNN står i, og skreddersøm på hvor ressurser skal kanaliseres inn og hvilken kompetanse som trengs. KF er UNNs grep for å følge opp forskrift om ledelse i helsetjenesten, forskningsbasert og tett koplet til tilsvarende aktivitet i regionen, nasjonalt og internasjonalt. Den største utfordringen er knyttet til ledelsens **tålmodighet** ifht at metodikk og utrulling av denne kompetansen «virker», gitt de store utfordringer UNN står ovenfor. Det er krevende om KF-kompetanse skal «konkurrere» om hva som er «den beste medisin»; noe som også kan forvirre klinikkene ifht hvem gjør hva, og hvilken hjelp jeg kan få hvor.

## KPI-er for tilgjengelighet (kvantitative mål)

*Presenter klinikkens/senterets mål for 2025 for de utvalgte KPI-er som er avtalt på forhånd (se liste)  
Illustrasjon og tabell hentes fra vedlegg til mal.*

Alle klinikker og staber skal til enhver tid ha tilgjengelig kompetanse og aktivitet innen forbedringsarbeid

Alle klinikk- og stabssjefer skal ha forbedringskompetanse

Kritisk masse; antallet aktive, og tilgjengelige forbedringsressurser i UNN skal tilsvare kvadratroten av antall ansatte, dvs om lag 85-95 personer

## Andre hovedmål og viktige satsninger (kvalitative mål)

*I tillegg til oppgitte KPI-er i forrige kapittel kan klinikken/senteret beskrive inntil 5 av de viktigste målene som er planlagt for 2025. Ta gjerne utgangspunkt i beskrevne utfordringer og muligheter.*

Mål	Frist	Gevinst / Hva skal det gi?
Kull 11 (38-44 personer) gjennomføre forbedringsutdanning inkl min 10 konkrete forbedringsprosjekter	01.09.25	Kompetanse i endrings- og forbedringsarbeid
Arbeidsglede – alle klinikker og staber skal få tilbud om bistand til systematisk arbeid med å øke arbeidsgleden ved bruk av forbedringsmetodikk	01.03.25	Rekruttering og stabilisering, redusert fravær; effekter skal dokumenteres
Implementering vs installering – alle klinikker og staber skal få tilbud om forskningsbasert kompetanse i implementeringsvitenskap, koplet også til praktisk gjennomføring	01.02.25	Styrke UNNs mulighet økt gjennomføringskraft
Gjennomføre forbedringskompetanse-kurs knyttet til Læringsmål for LIS og ABIOK	31.12.2025	Utdanne helsepersonell
Opplæringstiltak i teamarbeid og fasilitering	31.12.2025	Hjelp til selvhjelp for å ruste UNNs enheter til å understøtte vi fornyer UNN, omorganiserings og omstillingstiltak
Bistå ledelsen og enheter med fasilitering og annen prosess og metodestøtte knyttet til Vi fornyer UNN, Tørn og bransjeprogrammet IA	31.12.2025	Tilby resurser og kompetanse som kan bidra til at UNN lykkes med de nødvendige omorganiserings. Og omstillingstiltak

## Tiltak 2025

Kontinuerlig forbedring har ikke utviklet tiltak for 2025.

Forbedringsutdanningen har inntil 2025 vært finansiert av Regional kompetansetjeneste for klinisk pasientsikkerhet, som Helse Nord avviklet ved årsskiftet. Dette innebærer at UNN selv må gjennomføre og finansiere dette, derfor kr 360 000,- i økte utgifter (arrangementskostnader). Dersom vi ikke tilføres disse midlene, må vi dekke hele innsparingskravet ved å la del-stillinger stå vakante.

## Klinikkens/Senterets oppsummering

KFs hovedoppgave i 2025 vil være å understøtte Vi fornyer UNN, både med kompetanse, metodikk og prosesstøtte. I tillegg vil vi fortsette vårt hovedoppdrag, men å rulle ut forbedringskompetanse i organisasjonen, slik et UNN settes bedre i stand til å gjennomføre de nødvendige tiltak for et robust og bærekraftig universitetssykehus også i årene som kommer.